



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**KOMITMEN MENTOR TERHADAP SISTEM MENTORING  
BERDASARKAN FAKTOR KEPUASAN KERJA**

Azmal Bin Azwar

Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian  
2005

LC  
5225  
M45  
A996  
2005

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring Berdasarkan  
Faktor Kepuasan Kerja

SESI PENGAJIAN : 2004/05

Saya

AZMAL BIN AZWAR

(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis \* ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik,  
Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. \*\* sila tandakan ( ✓ )

☐

SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

Kg. Sg. Gajah, mk. 7  
86400 Parit Raja, Batu Pahat,  
Johor Darul Takzim.

Tarikh :

15/07/05

Tarikh:

15/7/05

Catatan: \* Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda  
\* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD.



**KOMITMEN MENTOR TERHADAP SISTEM MENTORING  
BERDASARKAN FAKTOR KEPUASAN KERJA**

AZMAL BIN AZWAR

Projek ini merupakan satu keperluan bagi  
Ijazah Sarjana Muda Kaunseling Dengan Kepujian

Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
2005

Projek bertajuk 'Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring Berdasarkan Faktor Kepuasan Kerja' telah disediakan oleh Azmal Bin Azwar dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Prof. Madya Zuraidah Abdul Rahman)

Prof. Madya Zuraidah Abdul Rahman  
Pensyaja

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Tarikh:

15/7/05

## PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia projek, Profesor Madya Zuraidah Abdul Rahman atas segala ajaran, teguran membina, serta sokongan yang diberikan sepanjang proses penyediaan latihan ilmiah ini. Kata-kata semangat dan dorongannya secara tidak langsung memotivasikan perjuangan ini.

Seterusnya kepada Encik Razali Othman selaku Ketua Penyelaras Program Kaunseling kerana sentiasa memberikan pandangan dan nasihat sepanjang saya menyiapkan kajian ini. Segala teguran yang diberikan tidak boleh saya lupakan. Tidak lupa juga kepada emak dan ayah saya yang tercinta. Terima kasih tidak terhingga di atas segala dorongan, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan agar anakmu lebih cekal dan tabah mengharungi perjalanan untuk menimba ilmu. Begitu juga kepada ahli keluarga yang sentiasa memberi semangat untuk terus berjuang.

Terima kasih juga ditujukan kepada Fakulti Sains Sosial (FSS), Fakulti Sains Komputer Dan Teknologi Maklumat (FSKTM), Fakulti Sains Dan Teknologi Sumber (FSTS), Fakulti Ekonomi Dan Perniagaan (FEP) dan Fakulti Sains Gunaan Dan Kreatif (FSGK) di atas kerjasama dan komitmen yang diberikan sepanjang kajian ini dijalankan.

Akhir sekali, ucapan setinggi-tinggi terima kasih ini diberikan kepada rakan-rakan seperjuangan dan individu yang terlibat secara tidak langsung terlibat sama dalam memberikan idea, kritikan dan pandangan semasa saya menjalankan projek ini. Sesungguhnya sokongan kalian amat bererti.

Sekian, terima kasih.

## JADUAL KANDUNGAN

<b>Penghargaan</b>		iii
<b>Jadual Kandungan</b>		v
<b>Senarai Jadual</b>		vii
<b>Senarai Rajah</b>		viii
<b>Abstrak</b>		x
<b><i>Abstract</i></b>		xi
<b>1. BAB 1 PENGENALAN</b>		<b>1</b>
1.0	Pendahuluan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	3
1.2	Kenyataan Masalah	5
1.3	Objektif Kajian	7
1.4	Hipotesis	8
1.5	Kerangka Konseptual	10
1.6	Kepentingan Kajian	11
1.7	Limitasi Kajian	13
1.8	Definisi	14
<b>2. BAB 2 SOROTAN KAJIAN</b>		<b>18</b>
2.0	Pengenalan	18
2.1	Pengenalan Mentoring	19
2.2	Takrifan Mentoring Dan Mentor	20
2.3	Peranan Mentor	21
2.4	Sistem Mentoring Di Organisasi	22
2.5	Sistem Mentoring Dan Komitmen	23
2.6	Komitmen Terhadap Organisasi	24
2.7	Kaji-kajian Lain Terhadap Pembolehubah	25
2.7.1	Jantina	26
2.7.2	Usia	27
2.7.3	Taraf Perkahwinan	28
2.7.4	Tempoh Perkhimatan	28
2.7.5	Hubungan Komitmen Dengan Kepuasan Kerja	29
2.8	Teori Komitmen	31



<b>3.</b>	<b>BAB 3 METODOLOGI</b>	<b>34</b>
3.0	Pengenalan	34
3.1	Reka Bentuk Kajian	35
3.2	Sampel Kajian	35
3.3	Instrumen Kajian	38
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	40
3.5	Kaedah Menganalisis Data	40
	3.5.1 Statistik Deskriptif	41
	3.5.2 Statitik Inferensi	41
3.6	Pengukur Angkubah	41
3.7	Ujian T-Test dan ANOVA	44
3.8	Ujian Kolerasi Pearson 'r'	45
<b>4.</b>	<b>BAB 4 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN</b>	<b>46</b>
4.0	Pengenalan	46
4.1	Maklumat Demografi Respoden	47
	4.1.1 Jantina	47
	4.1.2 Umur	48
	4.1.3 Status Perkahwinan	49
	4.1.4 Tempoh Perkhidmatan	49
4.2	Hipotesis Kajian	50
4.3	Ringkasan Keputusan Kajian	59
4.4	Rumusan Dapatan Kajian	61
<b>5.</b>	<b>BAB 5 RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	<b>63</b>
5.0	Pengenalan	63
5.1	Rumusan Kajian	64
5.2	Kesimpulan Kajian	65
5.3	Cadangan-Cadangan	65
	5.3.1 Cadangan Kepada Pihak Fakulti	66
	5.3.2 Cadang Kepada Pengkaji Akan Datang	67
5.4	Penutup	69
	<b>RUJUKAN</b>	<b>70</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	



## SENARAI JADUAL

<b>Jadual 1</b> Taburan populasi sampel	36
<b>Jadual 2</b> Jumlah borang soal selidik mentor dianalisa dalam kajian	40
<b>Jadual 3</b> Pengiraan skor mengikut tahap setuju dan tidak setuju	42
<b>Jadual 4</b> Skor bagi menentukan tahap komitmen pensyarah terhadap program mentor-mentee	43
<b>Jadual 5</b> Skor keseluruhan bagi menentukan kepuasan kerja mentor	44
<b>Jadual 6</b> Skor bagi menentukan kepuasan kerja mentor mengikut bahagian	44
<b>Jadual 6</b> Kolerasi Pearson 'r'	45
<b>Jadual 7</b> Taburan responden mengikut jantina	47
<b>Jadual 8</b> Taburan Responden Mengikut Umur	48
<b>Jadual 9</b> Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	49
<b>Jadual 10</b> Taburan Responden Mengikut tempoh perkhidmatan	49
<b>Jadual 11</b> T-Test Antara Kategori Jantina Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	50
<b>Jadual 12</b> Ujian ANOVA Antara Aspek Umur Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	51

<b>Jadual 13</b>	52
T-Test Antara Kategori Status Perkahwinan Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	
<b>Jadual 14</b>	53
Ujian ANOVA Antara Aspek Tempoh Perkhidmatan Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	
<b>Jadual 15</b>	54
Ujian Kolerasi Pearson 'r' Antara Faktor Keadaan Kerja Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	
<b>Jadual 16</b>	55
Ujian Kolerasi Pearson 'r' Antara Faktor Peluang Kenaikan Pangkat Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	
<b>Jadual 17</b>	56
Ujian Kolerasi Pearson 'r' Antara Faktor Rakan Sekerja Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	
<b>Jadual 18</b>	57
Ujian Kolerasi Pearson 'r' Antara Faktor Majikan Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	
<b>Jadual 19</b>	58
Ujian Kolerasi Pearson 'r' Antara Kepuasan Kerja Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	
<b>Jadual 20</b>	59
Berdasarkan T-Test Dan ANOVA Bagi Perbezaan Faktor Demografi Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring.	
<b>Jadual 21</b>	60
Berdasarkan Ujian Pekali Pearson 'r' Bagi Mengenalpasti Perhubungan Antara Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dengan Tahap Komitmen Mentor Terhadap Sistem Mentoring	

## SENARAI RAJAH

### **Rajah 1**

Kerangka konseptual kajian

10

## **ABSTRAK**

### **TAHAP KOMITMEN MENTOR BERDASARKAN KEPUASAN KERJA**

Azmal Bin Azwar

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap komitmen mentor berdasarkan faktor kepuasan kerja di lima buah fakulti UNIMAS iaitu Fakulti Sains Sosial (FSS), Fakulti Sains Komputer Dan Teknologi Maklumat (FSKTM), Fakulti Sains Dan Teknologi Sumber (FSTS), Fakulti Ekonomi Dan Perniagaan (FEP) dan Fakulti Sains Gunaan Dan Kreatif (FSGK). Seramai 72 orang sampel yang terdiri daripada pensyarah yang juga merupakan mentor di fakulti masing-masing dipilih secara rawak mengikut formula yang disediakan. Dalam proses menganalisis pula, ujian yang digunakan adalah melalui pekej statistik SPSS 12.5 iaitu T-test dan ANOVA untuk melihat perbezaan dan ujian Pekali Kolerasi Pearson 'r' untuk melihat perhubungan yang berlaku. Kajian ini melibatkan sebanyak 7 hipotesis kajian. Hasil kajian menunjukkan tiadaan perbezaan antara faktor demografi (jantina, umur, dan status perkahwinan) melainkan faktor demografi dari segi tempoh perkhidmatan dan terdapat perhubungan yang signifikan di antara faktor kepuasan kerja dengan tahap komitmen mentor.

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1. Pendahuluan**

Menurut Zuraidah, Zaiton, Masiniah, Jamayaah, Sabasiah, Halim Dan Salmah (2004) mentoring telah dikenal pasti sebagai antara mekanisme positif dan efektif untuk memaksimakan potensi individu. Oleh yang demikian, sistem mentoring di Institusi Pengajian Tinggi Awam dan Swasta (IPTA/S) diperkenalkan sebagai satu langkah dalam melahirkan pelajar yang cemerlang bukan sahaja dari sudut akademik tetapi juga perkembangan sahsiah diri. Sistem mentoring telah

diaplikasikan sejak zaman Greek lagi iaitu ketika Mentor diberi kepercayaan untuk mendidik anak Odessey semasa ketiadaan beliau.

Sistem mentoring di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) telah diperkenalkan pada tahun 1994 berperanan meningkatkan pencapaian akademik. Tanggungjawab mentor di UNIMAS dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu dari segi akademik, kerjaya dan pembangunan sahsiah. Matlamat sistem mentoring ini dijalankan agar dapat membantu meningkatkan tahap pencapaian pelajar bukan sahaja di UNIMAS tetapi di setiap IPT dan melahirkan insan yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelektual. Melalui mentoring juga diharap IPT dapat melahirkan warga Malaysia yang bermatlamat, bertanggungjawab, berpandangan jauh dan berilmu (Zuraida et.al.)

Zuraidah, Zaiton, Masiniah, Jamayaah, Sabasiah, Halim dan Salmah (2004) menambah bahawa selain berperanan sebagai mentor, individu ini mungkin mempunyai tugas lain yang perlu dilakukan dan ini memerlukan seseorang mentor mengorbankan masa dan tenaga bagi berjumpa mentee. Selain itu juga mentor perlu bersedia untuk berjumpa dengan mentee pada bila-bila masa yang perlu. Sebagai mentor juga perlu mempunyai beberapa kemahiran yang diperlukan antaranya ialah kemahiran mendengar dengan aktif, kemahiran berkomunikasi secara perseorangan, kemahiran kaunseling dan juga kemahiran sebagai juru latih (Ismail Noor & Ibrahim Noor, 2002).



Mentoring juga diamalkan dalam bidang guaman dan mentor dilihat sebagai seorang yang profesional dalam bidang perundangan yang berfungsi sebagai menambahkan kepuasan kerja dikalangan peguam muda yang baru berjinak-jinak dengan bidang perundangan (Mobley, Jaret, Marsh & Lim, 1994). Mentoring menekankan tiga aspek penting kepada mentor dalam medidik mentee iaitu (1) membina hubungan antara mentor dan juga mentee, (2) mentor bertanggungjawab kepada mentee dalam mengembangkan kemahiran, pengetahuan dan bakat mentee dan (3) ialah membiarkan mentee supaya lebih berdikari dengan pantauan yang sepatutnya (Rivernbark, 2005).

Selain daripada itu juga mentor dilihat sebagai seorang yang mampu membawa mentee kepada satu perspektif yang lain iaitu daripada mentor itu sendiri. Tambahan mentor menjadi perantara antara mentee kepada satu situasi atau persekitaran yang baru dengan erti kata yang lain berkenalan dengan individu yang lain serta maklumat yang baru dan peluang yang boleh mentee dapat disituasi yang baru ini, dan mentor merupakan pihak ketiga iaitu orang mampu menjadi rujukan kepada orang lain mengenai hal-hal seperti mendapat pekerjaan atau pengiktirafan (Mentor, 2005)

### **1.1 Latar Belakang Kajian.**

Pementoran diorganisasi adalah merupakan satu gambaran yang diberikan kepada seseorang yang telah mencapai satu tahap kemajuan yang tinggi dan orang yang mempunyai banyak pengalaman mempunyai keinginan serta berminat untuk



menolong dan seterusnya mendorong orang dibawahnya atau orang lain yang masih kurang berpengalaman (Stephen, 1994). Tambahan lagi menurut Wilder(1992), mentor berfungsi sebagai orang yang membiasakan guru baru dengan suasana dan budaya bilik darjah, sekolah serta profesion perguruan. Berdasarkan kajian yang dilakukan menunjukkan bahawa mentor merupakan seorang yang mempunyai kelayakkan dari segi pengalaman dan juga seorang yang profesional menjadi *role model* kepada orang yang baru dalam organisasi itu.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Nelson (2001), beberapa implikasi timbul dalam memastikan sistem mentoring berjalan dengan sistematik dan berkesan dan salah satu aspek yang perlu diambil perhatian termasuklah komitmen mentor dan mentee. Nelson (2001) turut menyatakan bahawa 76.4% mentor jarang mengadakan pertemuan 69.1% mentor tiada masa untuk berjumpa. Ini bermakna sistem mentoring memerlukan komitmen bukan sahaja dari pihak mentee tetapi yang paling penting ialah komitmen dari mentor itu sendiri.

Kajian yang oleh Roszarita (2004), menyatakan bahawa terdapatnya perhubungan yang signifikan antara persepsi mentee terhadap sistem mentoring dari aspek pencapaian akademik, pembangunan sahsiah dan peranangan kerjaya. Hasil kajian menunjukkan bahawa mentee sendiri memerlukan komitmen mentor dalam ketiga-tiga aspek tersebut. Selain dari itu kajian oleh Stephen (1994) menyatakan bahawa sistem mentoring yang sistematik berdasarkan objektif yang jelas mampu memberikan satu persepsi yang positif kepada mentor dan menjadikan ia satu faktor komitmen mentor dalam menjalankan sistem mentoring.

Oleh itu, kajian yang dilaksanakan adalah mengenai tahap komitmen mentor berdasarkan kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja ini ialah berdasarkan kepada keadaan tempat kerja, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan majikan. Ini juga adalah berdasarkan masih belum ada kajian yang dilakukan mengenai komitmen mentor berdasarkan kepuasan kerja mentor. Oleh itu, pengkaji ingin mengetahui tahap komitmen mentor di UNIMAS berdasarkan kepuasan kerja mentor yang juga merupakan pensyarah dan ini bermakna sistem mentoring ini merupakan salah satu daripada tanggungjawab tambahan kepada mereka.

Selain daripada itu, kajian ini juga dilakukan disebabkan kurang kajian-kajian yang lepas terhadap tahap komitmen dikalangan mentor dalam menjalankan sistem mentoring. Oleh itu, di sini pengkaji ingin mengetahui dengan lebih halus lagi mengenai tahap komitmen mentor tertumpu di FSS, FSKTM, FSTS, FEP dan FSGK berdasarkan kepuasan kerja mentor yang juga merupakan tenaga pengajar di UNIMAS.

## **1.2 Kenyataan Masalah**

Sistem mentoring telah diperkenalkan di UNIMAS pada tahun 1994 dan menjadi medium kepada pihak universiti dalam menyediakan perkhimatan yang lebih perihatin dan dekat di hati pelajar. Mentor merupakan orang bertanggungjawab perkembangan mentee dari segi pencapaian akademik, perkembangan kerjaya dan sahsiah diri dan secara langsung menjalin hubungan baik dengan mentee. Mentor juga merupakan pensyarah atau dalam erti kata sebenar merupakan orang

yang menjadi tenaga pengajar di universiti dan ini memungkinan seorang mentor itu harus bijak dalam membahagikan masa mengajar dan membuat perjumpaan serta aktiviti bersama para mentee.

Oleh itu kajian yang akan dilakukan adalah mengenai tahap komitmen mentor dalam menjalankan sistem mentoring di UNIMAS berdasarkan kepuasan kerja mentor yang juga tenaga pengajar universiti. Kajian ini akan cuba menjawab persoalan sama ada terdapat perbezaan yang wujud di kalangan mentor dari segi faktor demografi. Selain dari itu, kajian ini akan menjawab persoalan sama ada terdapatnya perhubungan yang signifikan antara tahap komitmen mentor dengan kepuasan kerja mentor.

### **1.3 Objektif Kajian**

#### **Objektif Umum**

Mengenalpasti komitmen mentor terhadap sistem mentoring berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja.

#### **Objektif Khusus**

- Mengenalpasti perbezaan faktor demografi (jantina, umur, status perkahwinan, tempoh perkhidmatan) dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- Mengenalpasti perhubungan antara kepuasan kerja dari faktor keadaan kerja itu sendiri dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- Mengenalpasti perhubungan antara kepuasan kerja dari faktor rakan sekerja dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- Mengenalpasti perhubungan antara kepuasan kerja dari faktor peluang kenaikan pangkat dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.

- Mengenalpasti perhubungan antara kepuasan kerja dari faktor majikan dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.

#### **1.4 Hipotesis Kajian**

- H<sub>01</sub> Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor demografi dari segi jantina dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- H<sub>02</sub> Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor demografi dari segi umur dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- H<sub>03</sub> Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor demografi dari segi status perkahwinan dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- H<sub>04</sub> Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor demografi dari segi tempoh perkhidmatan dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- H<sub>05</sub> Tiada perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dari faktor keadaan kerja dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring
- H<sub>06</sub> Tiada perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dari faktor peluang kenaikan pangkat dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring

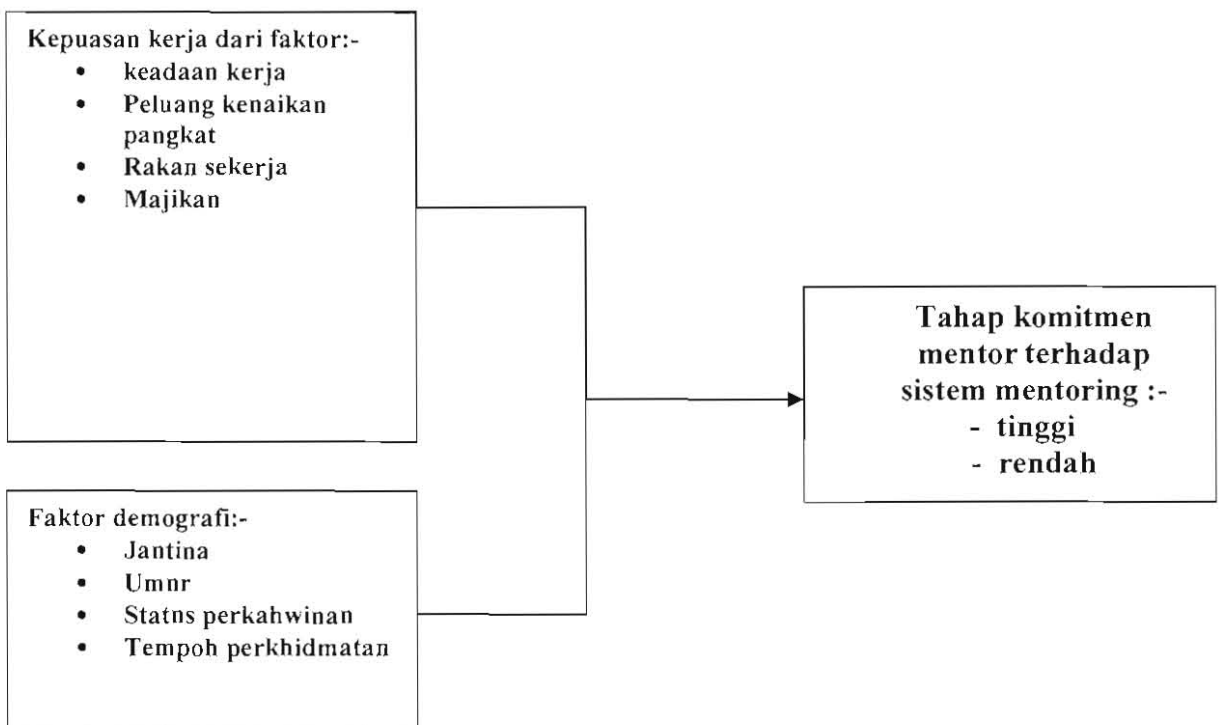
- H<sub>0</sub>7 Tiada perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dari faktor rakan sekerja dengan tahap komitmen terhadap sistem mentoring.
- H<sub>0</sub>8 Tiada perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dari faktor majikan dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.
- H<sub>0</sub>9 Tiada perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan tahap komitmen mentor terhadap sistem mentoring.



## 1.5 Kerangka Konseptual

**Pembolehubah tidak  
bersandar**

**Pembolehubah  
bersandar**



Kerangka konseptual yang dibuat adalah berdasarkan kepada objektif umum dan objektif khusus yang telah dikenalpasti. Kerangka konseptual ini menerangkan bagai hubungan yang berlaku di antara tahap komitmen mentor berdasarkan kepuasan kerja mentor yang juga merupakan pensyarah di UNIMAS. Selain itu, kajian yang dilakukan dengan berdasarkan kerangka konseptual ini ialah bagi mengenalpasti perbezaan tahap komitmen mentor berdasarkan faktor demografi.



## 1.6 Kepentingan Kajian

Kajian dilaksanakan adalah penting kepada beberapa pihak iaitu secara umumnya kepada pihak pengurusan fakulti dan secara khususnya kepada mentor. Ia perlu dilakukan untuk mengenalpasti apakah faktor kepuasan kerja dikalangan mentor mempunyai hubungkait dengan tahap komitmen yang diberikan oleh mentor dalam menjalankan sistem mentoring di UNIMAS.

Kepentingan kajian ini bagi pihak pengurusan fakulti adalah dapat mengetahui akan tindakan yang boleh diambil bagi menjalankan sistem mentoring dengan berkesan seterusnya meningkatkan komitmen para mentor berdasarkan kepuasan kerja mentor. Pihak pengurusan fakulti juga akan dapat menilai secara lebih khusus mengenai faktor yang mampu meningkatkan tahap komitmen mentor berdasarkan kepuasan kerja mentor dalam menjalankan sistem mentoring. Kajian ini juga mampu membantu pihak pengurusan mengenalpasti sama ada faktor kepuasan kerja ini mampu memberikan kesan yang positif atau negatif terhadap komitmen mentor untuk memudahkan pihak pengurusan fakulti mencari jalan penyelesaian bagi meningkatkan sistem mentoring di fakulti.

Manakal bagi pihak mentor pula adalah untuk membantu mengenalpasti apakah tahap komitmen mereka dalam menjalankan sistem mentoring ini berdasarkan kepuasan kerja yang mereka lakukan. Selain itu, mentor dapat melihat faktor-faktor yang mampu meningkatkan tahap komitmen dalam menjalankan sistem mentoring. Kajian juga turut membantu para mentor mengetahui akan kekurangan

dan kelemahan yang terdapat dalam diri dan mencari pendekatan yang sesuai bersama-sama pihak pengurusan bagi mengatasi masalah yang timbul.

Selain daripada itu, kajian ini juga adalah untuk menambahkan hasil kajian yang sedia ada, secara tidak langsung ia dapat memperbaiki dan memperbaharui kajian yang sedia ada. Di samping itu juga, kajian ini adalah untuk memanipulasi maklumat dan hasil kajian yang terdahulu agar hasil yang akan dilaksanakan lebih baik daripada kajian yang terdahulu.

Kajian yang akan dijalankan ini juga mampu memberikan satu gambaran bahawa tahap komitmen mentor berdasarkan kepuasan kerja mentor. Oleh itu, kajian memberikan pihak fakulti satu landasan yang boleh digunakan bagi memperbaiki keadaan agar dapat mempertingkatkan lagi komitmen mentor dalam menjalankan sistem mentoring.